

·调查与思考·

政府对农村转移劳动力人力资本投资的效果评估*

——来自浙江省杭州市制造业的调查

翁 杰

【摘 要】文章利用在浙江省杭州市制造业企业中就业的农村转移劳动力调查数据,介绍了农村转移劳动力的政府培训参与情况,分析了政府培训对农村转移劳动力产生的效果。文章通过对政府培训和个人培训比较发现,政府培训和个人培训的参与率均在 10% 左右;相对于个人培训,政府培训明显存在着培训时间短、培训费用少的问题。政府主导的培训既不能帮助农村转移劳动力改变他们的技能状况,也不能提升他们的工资水平,而个人培训却是一种有效的人力资本投资方式。文章认为,目前政府培训制度存在着实际覆盖率低、投入少和实用性差等问题,要使政府主导的培训发挥实效,需要对现有的培训运作机制进行重构。

【关键词】政府培训 培训效果 个人培训 农村转移劳动力

【作 者】翁 杰 浙江工业大学经贸管理学院,副教授。

一、引 言

政府对劳动力市场中的弱势群体进行人力资本投资有坚实的理论基础。人力资本理论认为,个体及其家庭是他们进行人力资本投资的首要主体,个体和家庭投资能力的不足,以及不完全竞争的资本市场会削弱人力资本投资,致使很大一部分劳动者只能以低技能的状态进入劳动力市场。他们很难被企业正常雇用,自然成为劳动力市场的弱势群体。即使他们能被企业正常雇用,是否可以寄希望于企业对他们进行培训投资提升他们的技能水平呢?现有的对企业人力资本投资行为的研究发现,这种投资行为具有选择性,受教育程度越高的劳动者能够获得的培训投资也越多,二者之间的正相关关系不仅体现在发达国家的企业里(Blundell 等,1999;Marcotte,2000;Arulampalam 等,2004),而且在发展中国家的企业中普

* 本文系国家自然科学基金资助项目(71273242)、教育部人文社会科学研究青年基金项目(11YJC630220)、浙江省社科规划“之江青年社科学者”项目(11ZJQN063YB)的阶段性成果。

遍存在(Ariga等,2006)。这说明,劳动者的教育水平和企业的培训之间是互补的,而不是替代的,企业对劳动者的培训投资追求效率优先,很难兼顾公平。因此,对劳动力市场弱势群体进行人力资本投资自然成为政府的责任,政府主导的培训计划也成为积极的劳动力市场政策中最重要、最典型的一种政策举措。

中国政府也承担了对劳动力市场弱势群体技能培训的艰巨任务。较早的大规模培训投资行为是针对国有企业改革中的下岗工人进行的。1998年,国家劳动和社会保障部颁发了“三年千万”再就业培训计划,即在1998~2000年3年内在全国范围内培训1000万下岗职工。2003年由农业部等六部委联合制定和下发了《2003~2010年全国农民工培训规划》,计划对拟向非农产业和城镇转移的农村劳动力开展转移就业前的引导性培训和职业技能培训,对已进入非农产业就业的农民工进行岗位培训,培训总规模接近1.5亿。2004年启动实施了“农村劳动力转移培训阳光工程”,计划在2004~2010年对3500万农村转移劳动力开展职业技能培训。一些初步的统计资料显示,已有很大量数的农村转移劳动力参与了政府组织的技能培训(国务院发展研究中心课题组,2010),那么,政府主导的培训计划实际效果如何,则需要对这一积极的公共政策进行评价分析。

目前,国内对农村转移劳动力培训的研究多数停留在理论分析上,主要分析农村转移劳动力的培训需求、培训存在的问题及改进措施,仅有少量研究对培训效果展开了实证研究。王德文等(2008)以农村转移劳动力为分析对象,研究了教育和技能培训对其收入的影响,但该研究没有明确区分技能培训的提供者是否是政府。张世伟、王广慧(2010)的研究只是先验地认为农村转移劳动力的职前培训通常是由政府组织的,没有将政府培训单独出来进行分析。本文拟利用2011年对浙江省杭州市制造业企业就业的农村转移劳动力的调查数据,探讨政府主导的培训对农村转移劳动力的技能状况和工资水平的影响。为了使研究更具说服力,本文选择了劳动者自己或家庭出资参加的技能培训作为参照进行分析。

二、数据和描述性统计

2011年6~7月,为了解农村转移劳动力的技能培训、最低工资制度的执行和劳动关系等方面的情况,课题组对浙江省杭州市劳动力密集的制造业企业展开了专项调查。调查结合了两种方式:一是选择具有一定规模的制造业企业,对企业的人力资源部门开展企业调查;二是在企业中随机选择30~40个农村转移劳动力,对他们进行个人问卷调查,以构建“企业—劳动者”匹配数据。本次共调查了73家企业,获得劳动者样本2049个。初步分析显示,在制造业企业中就业的农村转移劳动力的流动性非常大,有近1/4的劳动者是2011年后才进入当前企业工作的,尤其是在春节后,这些劳动者有可能正处于试用期内。由于本文涉及工资的分析,试用期内的工资水平一般不能真实地反映正常的工资水平,因此应该尽量避开试用期的影响,本文只选择2010年12月底前进入企业工作的1543个样本进行分析(见表1)。

从表 1 可以看出,参与政府培训的农村转移劳动力有 158 人,政府培训的参与率为 10.2%。参与个人培训的有 139 人,个人培训参与率为 9.0%。政府培训和个人培训的参与率较为接近。一般而言,政府主导的农村转移劳动力培训主要在流出地进行,在农村转移劳动力主要来源地的 7 个省份中,四川农村转移劳动力的政府培训参与率最低,为 9.3%,湖北最高,为 11.8%。在户籍所在地层面上没有表现出明显的差异。但个人培训的参与率却存在较大差异。来自四川的农村转移劳动力个人培训的参与率最低,为 6.7%,浙江最高,为 11.2%,二者相差 4.5 个百分点。个人或家庭的经济水平和对就业市场的了解程度既会影响人力资本投资决策,也是导致上述差异的主要原因。

为了尽可能地显示农村转移劳动力参与培训的时间,表 2 将培训时间分为 5 个区间,分别计算了培训的参与人数和比例。政府培训的培训时间在 5 天以内的培训参与人数为 95 人,占政府培训总人数的 60.1%;培训时间在 20 天以上的仅占 10.8%。个人培训时间在 20 天以内的有 71 人,占总培训人数 51.1%;培训时间在 90 天以上的有 19 人,占 13.7%。政府培训的培训时间明显少于个人培训时间。与培训时间密切相关的是培训费用。由于农村转移劳动力在参与政府培训时并不直接参与培训费用的缴纳或者划拨,因此,很多被调查者不能提供培训费用的相关信息。相反,对于自己出资参与的培训,被调查者提供了较为完整的培训费用

表 1 政府培训和个人培训的参与率

户籍所在地	样本分布		政府培训		个人培训	
	样本量 (个)	比例 (%)	人数 (人)	参与率 (%)	人数 (人)	参与率 (%)
安徽省	275	17.8	31	11.3	24	8.7
浙江省	223	14.5	24	10.8	25	11.2
河南省	192	12.4	19	9.9	15	7.8
四川省	150	9.7	14	9.3	10	6.7
湖南省	119	7.7	12	10.1	12	10.1
江西省	116	7.5	13	11.2	11	9.5
湖北省	85	5.5	10	11.8	7	8.2
其他	433	28.1	35	8.1	35	8.1
总计	1543	100	158	10.2	139	9.0

注:表中显示的是参与人数而不是参与的人次数。

表 2 政府培训和个人培训的培训时间比较

政府培训			个人培训		
培训时间(T)	人数(人)	比例(%)	培训时间(T)	人数(人)	比例(%)
T≤2	52	32.9	T≤10	41	29.5
2<T≤5	43	27.2	10<T≤20	30	21.6
5<T≤10	25	15.8	20<T≤30	26	18.7
10<T≤20	21	13.3	30<T≤90	23	16.5
20<T	17	10.8	90<T	19	13.7
合计	158	100	合计	139	100
培训费用(C)			培训费用(C)		
C≤200	56	42.4	C≤400	29	21.8
200<C≤400	43	32.6	400<C≤1000	48	36.1
400<C≤600	19	14.4	1000<C≤3000	45	33.8
600<C	14	10.6	3000<C	11	8.3
合计	132	100	合计	133	100

注:一些被调查者没有提供培训费用的信息。

信息。表2将培训费用划分为4个区间,从中可以看出,政府培训的费用明显少于个人培训。政府培训中有75.0%的参与者培训费用少于或者等于400元,而78.2%的个人培训参与者的培训费用多于400元。政府培训费用在600元以上的占培训人数的10.6%;个人培训费用支出在1000元以上的占全部个人培训人数的42.1%。可见,不仅政府培训的培训时间要明显短于个人培训,而且培训费用的支出也要明显少于个人培训。那么,在培训时间短、培训费用少的政府培训中,农村转移劳动力究竟能够学到什么技能?或者说,这样的政府培训能给农村转移劳动力带来什么效果?

表3 政府培训和个人培训获取技能证书比较

	政府培训		个人培训	
	人数(人)	比例(%)	人数(人)	比例(%)
获取技能证书				
能	81	56.6	98	74.2
不能	62	43.4	34	25.8
合计	143	100	132	100
技能的应用性				
有	88	61.5	104	78.8
没有	55	38.5	28	21.2
合计	143	100	132	100

注:一些被调查者没有提供培训能否获取技能证书、培训所获技能应用性的信息。

的技能在实际的工作中应用性。二者差异明显。

在对农村转移劳动力的调查问卷中,设置了“通过培训能否获得正式的技能证书?”和“通过培训所获得的技能在工作中能否应用?”两个问题,以期对培训的结果和效应进行初步探索。表3显示了两种培训能否获取技能证书的比较。56.6%的政府培训参与者和74.2%的个人培训参与者认为通过培训能够获得技能证书;61.5%的政府培训参与者和78.8%的个人培训参与者认为通过培训所获得的

三、实证研究方法

政府主导的培训计划往往是一种自愿参与计划,劳动力市场中的个体对于是否参与该计划具有自主权,因此存在样本选择偏差问题(Lalonde, 1986; Heckman 等, 1999)。而且在参与培训计划的效果估计上,有可能存在信息缺失的问题(Abadie 等, 2004; Imbens 等, 2008)。

假设样本的总数是 N , 个体 i 是否参加培训计划用二值变量 T_i 表示, $T_i=1$ 表示个体参与了培训计划, $T_i=0$ 表示没有参与培训计划, 参与培训计划的样本数量为 N_1 。参与培训计划前后显现的某方面效果分别表示为 $Y_i(0)$ 和 $Y_i(1)$, 那么, 在个体水平上的培训效果 τ_i 可以表述为:

$$\tau_i=Y_i(1)-Y_i(0) \tag{1}$$

实际上, $Y_i(0)$ 和 $Y_i(1)$ 不能同时观测到, 对于那些参加了培训计划的个体, 只能观测到 $Y_i(1)$, 但对那些没有参加培训计划的个体, 只能观测到 $Y_i(0)$, 普通的估计方法可能会得到有偏差的估计结果。如果通过某种方法能够构建这些不能观测到的潜在变量的相似估计量, 使这些观测到的培训结果变量都有相应的匹配变量值, 那么偏差就会降低。本文将利用Abadie等(2004)提出的平均处理效应的匹配估计量方法进行分析。该估计方法的原理如下。

假设个体 i 具有一系列可以观测到的协变量 X_i , z 是个体 i 一个潜在匹配的协变量值, 那么就可以找到一个正定矩阵 V , 利用向量范数的定义和计算原理, 将 $\|z-x\| V$ 定义为向量 x 和 z 的距离。将 $d_M(i)$ 定义为个体 i 的协变量 X_i 到处理状态相反的第 M 个最近邻匹配的距离, 则 $d_M(i)$ 满足:

$$\sum_{j:T_j=1-T_i} 1\{\|X_j-X_i\| V \leq d_M(i)\} \geq M \tag{2}$$

其中, $1\{\cdot\}$ 是指示函数, 如果括号内条件满足等于 1, 否则等于 0。将 $\psi_M(i)$ 定义为个体 i 与第 M 个最近邻值匹配的指标数量的集合, 表示为:

$$\psi_M(i)=\{j=1, \cdots, N|T_j=1-T_i, \|X_j-X_i\| V \leq d_M(i)\} \tag{3}$$

假设 $\Gamma\psi_M(i)$ 为符合匹配要求个体的数量, 那么, 参与培训计划前后的潜在结果的估计值就可以计算出来(见表 4)。

进一步定义 $K_M(i)=\sum_{j=1}^N 1\{i \in \psi_M(j)\} \frac{1}{\Gamma\psi_M(i)}$, 那么, 根据表 4 中显示的结果就可以估计全部样本的平均处理效应(SATE), 匹配估计量可以表示为:

$$\hat{\tau}_M^{SATE}=\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N [\hat{Y}_i(1)-\hat{Y}_i(0)]=\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (2T_i-1)[1+K_M(i)] Y_i \tag{4}$$

式(4)是通过通过对 N 个随机样本的分析进而扩展到整体的平均处理效应的估计值。估计参与培训计划的那部分群体的平均处理效应(SATT)的估计量可以表示为:

$$\tau_M^{SATT}=\frac{1}{N_1} \sum_{i:T_i=1} [\hat{Y}_i-\hat{Y}_i(0)]=\frac{1}{N_1} \sum_{i=1}^N [T_i-(1-T_i)K_M(i)] Y_i \tag{5}$$

下面将采用 LR 模型分析劳动者参与培训计划是否会改变技能状态的效应, 模型表示为:

$$P(Skill=1)=\Phi[\alpha Sex+\beta Educ+\phi Farm+\sum_{l=1}^L \varphi_l Expe_l+\gamma_h Train_h+\mu] \tag{6}$$

其中, $Skill$ 是一个二值虚拟变量, $Skill=1$ 表示劳动者是技术工人或者管理人员, $Skill=0$ 表示是普通工人。 $Train_h(h=1,2)$ 表示是否参与培训的二值变量, $Train_1=1$ 表示劳动者参与了政府提供的培训; $Train_2=1$ 表示劳动者自己出资参加培训, 即参与个人培训。劳动者的自变量包括: 性别(Sex)、受教育年限变量($Educ$)、务农经历($Farm$)和工作经验变量($Expe_l$)。具体的变量说明如表 5 所示。

本文对政府培训影响劳动者工资收入的分析先采用 OLS 模型进行分析, 然后再用平均处理效应的匹配估计量方法进行分析, 即:

$$Wage=\vartheta+\xi Sex+\rho Educ+\zeta Farm+\sum_{l=1}^L \zeta_l Expe_l+\varpi_h Train_h+v \tag{7}$$

其中, $Wage$ 表示劳动者小时工资的对数值。

表 4 参与培训计划前后的潜在结果估计值

参与状态	估计值	
	$\hat{Y}_i(0)$	$\hat{Y}_i(1)$
$T_i=0$	Y_i	$\frac{1}{\Gamma\psi_M(i)} \sum_{j \in \psi_M(i)} Y_j$
$T_i=1$	$\frac{1}{\Gamma\psi_M(i)} \sum_{j \in \psi_M(i)} Y_j$	Y_i

表 5 变量说明

变量	平均值	标准差	变量说明
性别	0.674	0.012	1= 男性,0= 女性
受教育年限	9.555	2.761	接受正规教育的年限
务农经历	0.503	0.500	1= 转移前有务农经历,0= 没有
工作经验 1	10.862	8.746	在其他企业的工作时间(年)
工作经验 2	4.051	3.994	在当前企业的工作时间(年)
政府培训	0.102	0.303	1= 参加政府出资的培训,0= 没有
个人培训	0.090	0.286	1= 参加个人出资的培训,0= 没有
技能状况	0.292	0.455	1= 技术工人或管理人员,0= 普通工人
工资水平	3.864	0.360	小时工资(元)的对数值

表 6 培训对技能状况的决定效应(LR)

解释变量	模型一		模型二		模型三	
	系数	标准差	系数	标准差	系数	标准差
性别	0.851***	0.137	0.838***	0.137	0.831***	0.137
受教育年限	0.125***	0.027	0.123***	0.027	0.119***	0.027
务农经历	-0.427***	0.131	-0.431***	0.131	-0.422***	0.131
工作经验 1	-0.001	0.009	-0.001	0.008	-0.001	0.008
工作经验 2	0.042**	0.014	0.042**	0.014	0.044**	0.014
政府培训			0.236	0.182	—	—
个人培训					0.551***	0.189
R ²	0.057		0.058		0.062	
LR chi ² (6)	106.72***		108.36***		115.02***	
N	1543		1543		1543	

注:这里没有给出常数项。*、** 和 *** 分别表示 10%、5%和 1%水平上显著。

可能与年龄有关,因为有务农经历的劳动者大多年龄较大,技能水平较低。但是,该解释没有得到实证检验的支持。劳动者在其他企业的工作经验不影响其技能状况,而在当前企业的工作经验却能显著改善他们的技能状况,说明劳动者的企业专用性人力资本积累相当重要,能促使劳动者由普通工人转为技术型工人或管理人员,也预示着频繁更换工作是不值得的。

模型二的估计结果显示,政府培训对劳动者的技能状态没有影响,它既不能提升劳动者的技能水平,也不能促使劳动者实现从普通工人向管理人员的转变。尽管前面的描述性统计显示,大部分接受了政府培训的劳动者认为通过培训获得的技能有实际的应用性,但这种应用性可能无助于他们改变在实际工作中的技能状态和工作地位。而模型三显示个人培训能改变其技能状况,以平均参与概率计算的培训的边际效应是 11.4%,即自己出资参加技能培训的劳动者成为技术工人或者管理人员的概率提升了 11.4%。说明劳动者的个人培训能改善其技能状况和工作地位。

四、实证分析结果

(一) 培训对技能状况的决定效应

表 6 中的 3 个模型是对劳动者技能状况的估计结果,模型二和模型三在模型一的基础上分别引入了政府培训变量和个人培训变量。这 3 个模型一致地显示,性别是决定农村转移劳动力技能状况的一个重要因素,男性劳动者有较高的概率成为技术工人或管理者。表 6 的估计结果还显示,受教育年限对劳动者的技能状况的影响非常大,随着受教育年限的增加,劳动者成为技术工人和管理者的概率显著增加。务农经历对技能状况的影响是负面的,其原因

(二) 培训对工资水平的决定效应

表 7 中的模型五和模型六在模型四的基础上分别引入了政府培训变量和个人培训变量。3 个模型均显示劳动者的性别是影响其工资水平的重要因素,男性的工资水平比女性高 10%左右。受教育年限对工资水平的决定效应较大,受教育年限每增加 1 年,工资增加 3%左右。劳动者的务农经历抑制了工资水平的提升,有务农经历的劳动者的工资水平相对要低 8%左右。与劳动者在当前企业的工作经验一样,在其他企业的工作经验也能增加工资水平。不过,这两种经验对工资的提升效应有明显差距,其他企业的工作经验对工资的提升效应仅为当前企业工作经验的 1/6 左右。说明企业的专用性人力资本积累在劳动者的工资决定中有重要的地位,频繁更换工作将使劳动者失去企业专用性人力资本。据此也可以推断,农村转移劳动力在劳动力市场中的成长性不好,技能的缺乏是最主要的原因。

模型五显示,政府培训不能提高农村转移劳动力的工资收入,参不参与政府培训其工资水平无差异,表明政府培训没能切实地助推劳动者的人力资本积累。模型六显示,个人培训能明显提升劳动者的工资水平,自己出资参加技能培训的劳动者获得的工资收入将增加 7.0%,说明个人

培训是一种有效的人力资本投资形式。表 8 中全部样本的平均处理效应显示,政府培训对增加劳动者的工资收入没有明显的效果,而个人培训却能提升工资水平 6.1%,略低于 OLS 的估计结果,表明 OLS 估计方法可能

存在效应高估问题。处理样本的平均处理效应的估计结果显示,政府培训对工资水平的效应是下降 11.4%,而个人培训对工资水平的提升效应为 10.7%。可见,政府培训对农村转移劳动力而言,并非真正意义上的人力资本投资行为,而且劳动者的培训参与决策存在内生性问题。

本文的估计结果显示,政府主导的培

表 7 培训对工资水平的决定效应(OLS)

解释变量	模型四		模型五		模型六	
	系数	标准差	系数	标准差	系数	标准差
性别	0.106***	0.018	0.109***	0.019	0.103***	0.019
受教育年限	0.031***	0.004	0.031***	0.004	0.030***	0.004
务农经历	-0.082***	0.019	-0.082***	0.019	-0.081***	0.019
工作经验 1	0.002*	0.001	0.002*	0.001	0.002*	0.001
工作经验 2	0.012***	0.002	0.012***	0.002	0.012***	0.002
政府培训			-0.049	0.029	—	—
个人培训					0.070***	0.030
R ²	0.343		0.343		0.343	
F	33.03***		28.03***		28.46***	
N	1543		1543		1543	

注:这里没有给出常数项。*、** 和 *** 分别表示 10%、5%和 1%水平上显著。

表 8 培训影响工资的平均处理效应

效应类别	培训类别	系数	标准差
全部样本(SATE)	政府培训	-0.006	0.049
	个人培训	0.061**	0.028
处理样本(SATT)	政府培训	-0.114***	0.041
	个人培训	0.107***	0.042

注:匹配变量包括性别、受教育年限、务农经历、工作经验 1、工作经验 2。*、** 和 *** 分别表示 10%、5%和 1%水平上显著。

训计划没有对农村转移劳动力产生切实的效果,而个人培训则有助于提升劳动者的人力资本水平。对发达国家政府培训的经验研究表明,政府主导的培训计划能提高劳动力市场的弱势群体的人力资本水平,提升其挣得能力(Greenberg, 2004; Lee, 2009)。在中国政府培训计划的效果为何不明显,王德文等(2008)研究发现,简单培训(15天以内)并不显著影响农村转移劳动力的工资水平,而短期培训(15~90天)和正规培训(90天以上)正好相反。本文所用的调查数据显示,劳动者参与的政府培训有86.3%的培训时间不超过15天,因此,政府培训只能归类到简单培训之列。相反,个人培训中有60.2%的培训时间大于或等于15天,大部分的个人培训应该属于短期培训和正规培训的范畴。这些证据显示,当前的政府主导的培训计划之所以效果不明显,主要在于培训计划的设计不合理,投入少、时间短的培训计划很难产生实际的效果。从培训时间和培训费用上看,当前的政府培训更接近就业前的引导性培训。这种培训偏重于对新工作的适应和一些基本技能的准备,不能明显地提升培训参与者的人力资本水平,因此并非人力资本投资意义上的技能培训。

五、当前政府培训制度存在的问题

本文的分析结果表明,当前政府主导的农村转移劳动力培训存在一些问题。

(一) 政府培训的实际覆盖率较低

统计分析显示,在制造业企业就业的农村转移劳动力只有10.2%参与了政府提供的技能培训。考虑到有一部分农村劳动力接受了政府培训但没有转移出来的现实,所以不能简单地认为政府培训在农村转移劳动力中的覆盖率只有10%左右。而且有相当一部分农村劳动力会转移到第三产业就业,他们参与政府培训的概率相对要高一些。因为对那些试图在第三产业就业的农村转移劳动力进行技能培训的“门槛”较低,培训成本也低,政府管理部门和培训机构均对这种类型的培训有偏好。

(二) 政府培训的投入不足

本文对政府培训和个人培训的比较分析显示,将近75%的政府培训参与者获得的培训时间不超过10天,而参与个人培训的劳动者中70%的人参加的培训时间超过10天。在培训费用上,将近75%的政府培训参与者的培训费用不超过400元,但参与个人培训的劳动者中80%左右培训费用超过400元。与劳动者自己出资参加的技能培训相比,政府组织的培训无论在培训时间还是在培训费用上,均体现出培训投入不足的问题。由于政府过于强调培训数量和培训覆盖率,使政府培训计划只能起到“广种薄收”的效果。尽管政府每年总投入不少,但对培训数量的过度追求使人均培训投入不足,导致劳动力市场效应不明显,没有达到政府投资的预期目的。因此,有必要对政府培训的相关政策进行修正,使其真正发挥实效。

(三) 政府培训缺乏实际应用性

本文的分析还表明,政府培训存在缺乏实际应用性问题。如果政府培训的技能不是劳

动力市场需要的,那么这些技能在劳动力市场的价值不高,甚至没有应用价值,最终导致政府培训的劳动力市场效应甚微。导致这种结果的一个重要原因是培训制度设计的不合理。以阳光工程为例,《农村劳动力转移培训阳光工程项目管理办法》规定,政府的培训补助资金不能用于培训单位的基本建设、培训条件建设和技能鉴定开支,不得用于有关项目管理部门的项目工作经费。该条款及其相关条款意味着,农村转移劳动力的培训只能利用现有的培训条件。当已有的培训机构不一定能提供满足市场需求的技能培训产品时,将不可避免地导致培训的技能与市场的需求脱节,农村转移劳动力通过培训获得的技能很可能没有实际应用价值。

总之,政府培训制度效率不高,其中既有政策导向不明确的原因,也有制度设计不合理的问题,要使政府主导的培训发挥作用,并达到预期效果,必须对目前的培训运作机制进行重构。

参考文献:

1. 国务院发展研究中心课题组(2010):《农民工培训实态及其“十二五”时期的政策建议》,《改革》,第9期。
2. 王德文等(2008):《农村迁移劳动力就业与工资决定:教育与培训的重要性》,《经济学季刊》,第4期。
3. 张世伟、王广慧(2010):《培训对农民工收入的影响》,《人口与经济》,第1期。
4. Abadie, Alberto, David Drukker, Jane Leber Herr, and Guido W. Imbens(2004), Implementing Matching Estimators for Average Treatment Effects in Stata. *Stata Journal*. 4(3):290-311.
5. Ariga, Kenn and Giorgio Brunello(2006), Are the More Educated Receiving More Training? Evidence from Thailand. *Industrial and Labor Relations Review*. 59(4):613-629.
6. Arulampalam, W., Mark L. Bryan and Alison L. Booth(2004), Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*. 2(2-3):346-360.
7. Blundell, Richard, Lorraine Dearden, Costas Meghir and Barbara Sianesi(1999), Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm, and the Economy. *Fiscal Studies*. 20(1):1-23.
8. Greenberg, David H., Charles Michalopoulos and Philip K. Robins(2004), What Happens to the Effects of Government-Funded Training Programs over Time?. *Journal of Human Resources*. 39(1):277-293.
9. Heckman, J., R. LaLonde and J. Smith(1999), The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. *Handbook of Labor Economics*. Edited by O. Ashenfelter and D. Card, New York, NY: Elsevier Science: 1865-2097.
10. Imbens, Guido M. and Jeffrey M. Wooldridge(2008), Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation. NBER Working Paper No. 14251.
11. Lalonde, R.J.(1986), Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data. *American Economic Review*. 76(4):604-620.
12. Lee, David S.(2009), Training, Wages, and Sample Selection: Estimating Sharp Bounds on Treatment Effects. *Review of Economic Studies*. 76(3):1071-1102.
13. Marcotte, Dave(2000), Continuing Education, Job Training and the Growth of Earnings Inequality. *Industrial and Labor Relations Review*. 53(4):602-623.

(责任编辑:朱 犁)